



Handläggare

Anna Lindmark
Telefon:08-50822156

Till

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2025-03-20

Verksamhetsberättelse 2024

Hägerstensåsens förskolor

Hägerstensåsens förskolor

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	6
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	10
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	14
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmnarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer	15
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	16
Uppföljning av ekonomi	20
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	20
Investeringar	21
Medel för lokaländamål.....	21
Övrigt.....	21
Systematiskt kvalitetsarbete.....	21
Övrigt	21
Redovisning av synpunkter och klagomål	22

Sammanfattande analys

Enheten bedömer att enhetsmålen kommer att uppnås helt enligt den plan som vi beskrivit i verksamhetsplanen för 2024. Bedömningen grundar sig på analyser i verktyget planering och bedömning i Skolplattformen, verksamhetsbesök, delårsutvärdering av undervisningsplanerna, förskoleundersökningen och medarbetarenkäten.

Hägerstensåsens förskolor bildades som ny enhet vid årsskiftet 2019 och sammanförde sex förskolor från två enheter. Vi har under åren arbetat med implementering av den nya organisationen. Vi har stabila grundstrukturer, en tydlig vision, ett tydligt och kommunikativt ledarskap som bidrar till hög måluppfyllelse och har lyckats nå en hög grad av likvärdighet inom enheten. Vi använder våra resurser till vår fulla potential och organiserar för att lära av och med varandra vilket skapar goda förutsättningar för verksamhetsutveckling och en högre grad av likvärdighet. En av framgångsfaktorerna är ledningsgruppens ansvarsfördelning och lagarbete. Rektor har det övergripande ansvaret och de två bitr. rektorerna har tydligt specificerade ansvarsområden gentemot enhetens förskolor, en med ansvar för utvecklingen av arbetsmiljön och en med ansvar för den pedagogiska utvecklingen. Personalfrågorna är uppdelade på alla tre. Rektor har en mängd arbetsuppgifter, ansvarsområden och uppdraget är komplext och att inte vara ensam i alla beslut är en viktig del i ett hållbart ledarskap. Vi har ett tajt samarbete med regelbundna möten och stämmer av kontinuerligt, på så vis skapar vi ett team och är tydliga ut i organisationen.

Medarbetarenkätens värden har under åren 2019-2024 uppvisat en viss variation mellan förskolorna. Faktor som vi ser påverkat medarbetarenkätens resultat är att organisationen sedan 2019 har blivit större och befunnit sig i flertalet omorganisationer. Hägerstensåsens förskolor har både avvecklat, öppnat upp och integrerat befintliga förskolor till enheten genom de senaste fem åren. Arbetet med att integrera, öppna nya och avveckla förskolor tar tid. Enhetens ständiga förändringar påverkar ledningens närvaro då vi behövt prioritera integrering och avveckling av nya förskolor. Snabbt växande organisationer kräver mycket av både chefer och medarbetare.

Samtidigt har stadsdelen ett minskande barnunderlag som har påverkat både budget och arbetsmiljön. Detta skapar osäkerhet då medarbetarna till exempel inte vet vad som händer med deras anställningar, vilket är en faktor som påverkar arbetsmiljön. När anställda upplever osäkerhet och ovisshet över vad som ska hända framöver kan det leda till både oro och stress och är därmed något som indirekt påverkar arbetsmiljön. Alltför många förändringar medför en osäkerhets känsla och tar tid och kraft från medarbetarna. Enheten har under året haft överkapacitet av medarbetare där 5 barnskötare och 3 förskollärare placerats på andra förskoleenheter inom enheten.

Vi har förändrat vår mötesstruktur under året där vi beslutade att genomföra APT fysiskt och på respektive förskola. Denna förändring är ett steg mot att skapa ett mer närvarande och engagerat ledarskap inom vår organisation. Vi har sett många fördelar med digitala och enhetsövergripande APT, men vi tror att den fysiska närvaron på respektive förskola kommer att stärka vår samarbetskultur och förbättra kommunikationen. Genom att mötas ansikte mot ansikte kan vi skapa en mer dynamisk dialog, främja starkare relationer och säkerställa att alla

röster blir hörda på ett mer effektivt sätt. Denna organisering ska även bidra till att kommunikation inte behöver tolkas i flera led. Att leda för mycket på distans kan bidra till för mycket tolkningar. Kommunikation är en tolkningsprocess vilket innebär att det alltid finns risk för att det ska uppstå missförstånd och särskilt när den ska tolkas i flera led. APT leds av rektor och förskolemötena på respektive förskola leds av närmaste chefer, bitr. rektorerna.

Kvalitet- och utvecklingsarbete

I vårt systematiska kvalitetsarbete utgår vi från Skolverkets cykliska process för att säkerställa att alla barn erbjuds en pedagogisk, stimulerande och trygg utbildning som utgår från läroplanens mål samt för att utveckla verksamhetens kvalitet.

Den pedagogiska dokumentationen ligger till grund för projekterandet på Hägerstensåsens förskolor. Förskollärarna på varje förskola har särskilt avsatt schemalagd pedagogisk utvecklingstid. Tiden ligger utanför ordinarie arbetstid i barngrupp. Vi ser en positiv effekt av denna organisering där det kollegiala samarbetet ökar samt att hela enhetens förskollärare stöttar varandra och kontaktar varandra i större utsträckning. Detta bidrar i sin tur till en mer likvärdig förskola som gynnar alla barns utveckling och lärande. Denna typ av organisering möjliggör även snabb implementering av kompetensutveckling i alla led.

Förskollärarna och barnskötarna har tillgång till reflektion i arbetslagen under arbetstid varje vecka som syftar till att följa upp och utveckla den dagliga undervisningen i relation till våra enhetsmål. Genom arbetslagsreflektioner ges möjlighet till att förändra, utveckla och fördjupa den pedagogiska praktiken. Det handlar om observation, reflektion och analys i en cirkulär process. Två ggr per år gör vi uppföljningar av våra enhetsmål.

Under året har vi utvecklat våra didaktiska stödfrågor för reflektions- och analysarbete i syfte att säkerställa att vårt systematiska kvalitetsarbete ska leda till förändringar och förbättringar. Det är av stor vikt att vårt systematiska kvalitetsarbete blir meningsfullt för våra pedagoger och gynnar barnen, så att de får en tryggare, roligare och en än mer lärorik tid i förskolan.

Vi har även minskat och smalnats av på den digitala dokumentationen i Skolplattformen och satsat på att utveckla arbetet av väggdokumentation som är en integrerad del av barnens lärmiljöer. Tillgänglig, analog väggdokumentation bjuder in till gemensamma möten, språkande med reflektion, återberättande och leder till vidareutveckling av undervisningen. Detta minskar även på förskollärarnas administrativa arbetsbörda.

Förskoleundersökningens resultat från 2024 visar att vårdnadshavarna är mycket nöjda med vår verksamhet. Några av de viktigaste resultaten från förskoleundersökningen:

- Föräldranöjdhet: En stor majoritet av vårdnadshavarna uttryckte att de är nöjda med förskolans verksamhet, bemötandet från personalen och den omsorg och pedagogik som deras barn får.
- Rörelse och språk: Många av vårdnadshavarna har uttryckt att de är nöjda med hur förskolan ger barnen möjlighet att uppleva rörelseglädje och därigenom utveckla intresse för att vara fysiskt aktiva samt de förutsättningar som förskolan skapar för att barnen ska utveckla sitt språk.
- Kommunikation: Vårdnadshavarna har framfört att de i stort sett är nöjda med

kommunikationen mellan hem och förskola, men att det finns utrymme för förbättring, särskilt när det gäller att få information om sitt barns utveckling och lärande.

Vi kommer att arbeta för att stärka och tydliggöra kommunikationen mellan förskolan och hemmet. Detta innefattar att vårdnadshavarna, varje månad, kommer att få en uppdatering på Skolplattformens startsida med särskilt fokus på barnens utveckling & lärande och delaktighet & inflytande samt information om vad som är på gång under kommande månad.

Kompetensutveckling

Specialpedagogik

I verksamhetsplan 2024 har enheten beslutat att utveckla arbetet med likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan för alla barn. Genom att delta i kompetensutvecklingen Specialpedagogik för lärande (Skolverket) utvecklar vi arbetet med att möta barns behov och förutsättningar. Kompetensutvecklingsmodellen bygger på vetenskaplig grund och är en form av kollegialt lärande där pedagogerna utifrån innehållet i en modul arbetar tillsammans för att utveckla sin verksamhet. Modellen betonar professionens egen erfarenhet. Den inkluderar läsning och diskussion av aktuell forskning samt gemensam planering och utvärdering av undervisning och verksamhet. Enhetens pedagogiska utvecklingsgrupp har under hösten satt sig in i materialet. Insatsen påbörjas till våren 2025.

Enhetens pedagoger har deltagit i föreläsningen *Att förstå och stödja utagerande barn i en grupp* i barnhälsans regi. Pedagogerna har även deltagit i fördjupningsdelen av utbildningen i syfte att utveckla vårt arbete med att möta barns behov och förutsättningar.

Medarbetarskap

Faktor som påverkar enhetens kvalitet- och utvecklingsarbete är pedagogernas förmåga till samarbete, organisering och kommunikation. Vi ser ett behov av att stärka pedagogernas insikt om deras påverkan för att skapa en mer hållbar och resilient verksamhet. Hägersten-Älvsjö sdf har valt att göra en gemensam satsning och investering i medarbetarskap som vi har påbörjat under hösten 2024. Insatsen handlar om medarbetarnas inställning till arbetet och de beteenden som visas. Det handlar om problemlösning, bemötande och samarbete med kollegor. Insatsen fortsätter under våren 2025.

Kollegialt lärande

Under våra pedagogiska forum har vi arbetat med kollegialt lärande som metod. Fokus har legat på workshops med lera och andra estetiska uttryckssätt, där pedagogerna har fått utforska och utveckla sitt skapande tillsammans. Detta arbetssätt har varit mycket uppskattat av våra pedagoger, och vi ser det som ett värdefullt sätt att inspirera varandra och utveckla vår pedagogiska praktik.

Vi har även lyft fram goda exempel från verksamheterna inom enheten. Att dela framgångsrika arbetssätt och idéer har bidragit till utvecklingen och inspirerat oss att tänka nytt och utveckla vår pedagogiska praktik tillsammans.

Medarbetarnas delaktighet

Verksamhetsberättelsen processas av rektor, biträdande rektorer och pedagogisk

utvecklingsledare. Därefter presenteras rapporten under ett APT.











Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

— Inga data

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan

— Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel barnskötare med barnskötareutbildning av totalt antal anställda (årsarbetare)						Fastställs 2024	2024
  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	40,8 %	4,2 %	36,5 %	33,8 %	37,3 %	Ökning	VB 2024
  Antal barn per anställd i förskolan (årsarbetare)	5,9 st			4,9 st	4,9	4,9	VB 2024
Analys Förskoleområdet når inte målet om antal barn per anställd på grund av ekonomiska begränsningar. Detta ett område som fortsatt kräver prioritering och långsiktig planering för att nå målet. Vi har ca 5 yngre barn per pedagog och ca 7 äldre barn per pedagog. I vissa grupper har vi verksamhetsstöd varpå antalet barn per pedagog blir lägre.							
  Antal barn per grupp	16,1 barn/avd.			16 barn/avd.	15	15	VB 2024
Analys Förskoleområdet når inte målet om antal barn per grupp på grund av ekonomiska begränsningar för att kunna skapa mindre grupper. Detta ett område som fortsatt kräver prioritering och långsiktig planering för att nå målet. Hägerstensåsens förskolor har ca 15-16 barn i yngre barnsgrupperna. I dessa grupper arbetar 1 förskollärare och 2 barnskötare. I äldre barnsgrupperna har vi 20-22 barn. I dessa grupper arbetar 1 förskollärare och 2 barnskötare.							
  Antal barn per legitimerad förskollärare	14,5 st			14,6 st	15 st	Minskning	VB 2024

Nämndmål: Alla barn i förskolan stimuleras och lär utifrån sina förmågor i en inkluderande utbildning med likvärdig och tillgänglig lärmiljö

— Inga data

Beskrivning



Målet nås genom att utbildningen bedrivs i likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer som uppmuntrar till kommunikation, lek och utforskande. Social, pedagogisk och fysisk miljö skapar tillsammans förutsättningar för barns lärande och utveckling. Språkutvecklande arbete genomsyrar hela utbildningen. Rektor leder och samordnar det pedagogiska arbetet och organiserar de strukturella förutsättningarna för utbildningen. Förskolläraren ansvarar för att undervisning bedrivs i enlighet med målen i läroplanen. Arbetslaget genomför utbildningen utifrån sina respektive uppdrag.

Gemensamt framtagna stöddokument anger riktning för utbildningen och undervisningen inom prioriterade områden som likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer, språk, digitalisering, kultur, måltider och fysisk aktivitet.

Förväntat resultat

Utbildningen ger varje barn förutsättningar att utveckla:

- Nyfikenhet, kreativitet och lust att leka och lära
- Ett nyanserat talspråk och ordförråd samt förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra i olika sammanhang och med skilda syften.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen utforma och genomföra kompetenshöjande insatser för förskollärare och arbetslag i pedagogiskt ledarskap utifrån läroplansuppdraget.	2023-01-01	2024-12-31	
 Stadsdelsnämndens förskoleenheter ska fortsätta utveckla sina läsmiljöer och lärmiljöer med fokus på drama, musik, berättande och skapande.	2023-01-01	2024-12-31	
Analys Ett ständigt pågående arbete som vidareutvecklas under enhetens pedagogiska forum. Hägerstensåsens förskolors framtagna dokument, vad gäller grundlärmiljöer, är ett stöd för pedagogerna i utvecklandet av läsmiljöer. Ledningen uppdaterar dokumentet kontinuerligt för att gå hand i hand med läroplanen, senaste forskning och förskoleavdelningens ställningstaganden för en likvärdig och tillgänglig lärmiljö. Alla inköp samordnas av utvecklingsledare och biträdande rektor i syfte att garantera ett likvärdigt material.			

Enhetsmål: *Utbildningen på Hägerstensåsens förskolor bedrivs i likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer med ett inkluderande arbetssätt som uppmuntrar alla barn till kreativitet, utforskande lek och kommunikation.*

 Uppfylles helt

Förväntat resultat

- Alla barn inkluderas och använder sig av lärmiljön och materialet på ett transdisciplinärt sätt.
- Alla barn utvecklar ett rikt ordförråd och ett nyanserat talspråk samt förstår och gör sig förstådda i lek och samspel.

Analys

Enheten bedömer att enhetsmålet har uppnåtts helt.

Framgångsrika arbetsätt som lyfts fram av arbetslagen:

- Små mötesplatser på avdelningarna.
- Tydliga dokument som ett stöd i organisering av grundlärmiljöer.
- Arbeta aktivt med att anpassa lärmiljöerna.
- Arbeta i mindre grupper.
- Aktiv och medutforskande pedagog.
- Handledning och ett konkret stöd kring organisering och utveckling av avdelningarnas lärmiljöer.
- Möjligheter till kollegialt utbyte/samtal inom enheten.
- Projekterande arbetsätt genomsyras i lärmiljöer.

Utmaningar, som lyfts fram av arbetslagen, i arbetet mot målet, som har påverkat särskilt:

- De gemensamma lärmiljöerna är svårt att vidmakthålla i god kvalitet.
- Lärmiljöer som synliggör barnens roll- dramalekar.

Effekter av våra

arbetsätt/förhållningsätt/kompetensutvecklingsåtgärder/organisation:

- Arbeta i mindre och flexibla grupper.
- Barnen gör aktiva val i lärmiljöerna.
- Materialet i lärmiljöerna är mer tydligt exponerat med bild och text/TAKK.
- Lärmiljöerna genomsyras av litteracitet.
- Utifrån den kompetensinsats kring flerspråkighet ser vi i lärmiljöerna att olika språk synliggörs mer medvetet.
- Barnen möts av tillgängliga och anpassade "rum i rummen" lärmiljöer.

Vilka utmaningar kan vi se i arbetet mot målet som har påverkat särskilt?

Vi ser att de digitala loggarna till viss del ger en bild av kvalitet i lärmiljöer men fysiska besök med att ta del av den analoga väggdokumentationen ger oss en mer fördjupad förståelse av hur arbetet med lärmiljöerna fortgår.

Pedagogernas olika kunskapsnivå och samsyn påverkar utvecklingsprocesser av likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer.

Hur planerar vi vidare för att nå måluppfyllelsen?

Vi planerar att fortsätta med pedagogisk handledning och strukturerade lärar- och barnskötarforum inom kollegialt lärande där vi ökar på kunskapen om hur vi kan utveckla likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer med ett inkluderande arbetsätt som uppmuntrar alla barn till kreativitet, utforskande lek och kommunikation.

Nämndmål: Alla barn i förskolan utvecklar sin förståelse för grundläggande demokratiska värden i en inkluderande utbildning

— Inga data

Beskrivning



Målet nås genom att förskolans arbete med normer och värden präglas av barnkonventionens intentioner i en inkluderande utbildning för alla barn. Utbildningen skapar likvärdiga möjligheter för alla barn att uttrycka sina tankar och åsikter för att ha inflytande över sin vardag. Utbildningen är trygg och säker, riktlinjerna i Säker förskola, där arbetet med Aktiva åtgärder är en del, är vägledande i det arbetet. Rektor säkerställer att alla barn får det stöd de behöver för sin utveckling inom ramen för förskolans uppdrag. Undervisningen kännetecknas av lek, språk samt hållbar utveckling, där barnens förmågor och intressen tas tillvara i undervisningens utformning.

Gemensamt framtagna stöddokument anger riktning för utbildningen och undervisningen inom prioriterade områden som likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer, språk, digitalisering, kultur, måltider och fysisk aktivitet.

Förväntat resultat

Utbildningen ger varje barn förutsättningar att utveckla:

- Självständighet och tillit till sin egen förmåga
- Förmåga att fungera enskilt och i grupp, samarbeta, hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen fortsätta utvecklingsarbetet av övergångar från förskola till grundskola i samverkan med utbildningsnämnden.	2023-01-01	2024-12-31	
 Stadsdelsnämndens förskoleenheter ska fortsätta utveckla förskolans lärmiljöer som en del i det förebyggande och inkluderande arbetet.	2023-01-01	2024-12-31	
Analys Ett ständigt pågående arbete som vidareutvecklas under enhetens pedagogiska forum. Hägerstensåsens förskolors framtagna dokument, vad gäller grundlärmiljöer, är ett stöd för pedagogerna i utvecklandet av lärmiljöerna. Ledningen uppdaterar dokumentet kontinuerligt för att gå hand i hand med läroplanen, senaste forskning och förskoleavdelningens ställningstaganden för en likvärdig och tillgänglig lärmiljö. Alla inköp samordnas av utvecklingsledare och biträdande rektor i syfte att garantera ett likvärdigt material. Enhetens pedagogiska utvecklingsledare och lärare med spetskompetens har skapat en materialbank i form av orienteringsbilder med text som stödjer pedagogernas arbete med lärmiljöerna.			

Enhetsmål: Utbildningen på Hägerstensåsens förskolor främjar alla barns sociala gemenskap genom att inkludera och erbjuda barnen likvärdiga möjligheter att uttrycka tankar och åsikter för att ha reellt inflytande över sin vardag.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

- Barnen gör aktiva val, både enskilt och i grupp.
- Barnen samarbetar, argumenterar, lyssnar in och tar ansvar för gemensamma regler.

Analys

Enheten bedömer att enhetsmålet har uppnåtts helt.

Framgångsrika arbetsätt som lyfts fram av arbetslagen:

- Arbeta i mindre och flexibla grupper.
- Undervisning sker i mindre sammanhang med en närvarande pedagog.
- Aktiv och medutforskande pedagog.
- Små mötesplatser på avdelningarna.
- Arbeta aktivt med att anpassa lärmiljöerna.
- Projektarbete som främjar barnen delaktighet och inflytande.

Utmaningar, som lyfts fram av arbetslagen, i arbetet mot målet, som har påverkat särskilt:

- Synliggöra arbetet med likvärdiga möjligheter till att uttrycka tankar och åsikter i våra digitala dokumentationsverktyg.
- Synliggöra arbetet med barns delaktighet och inflytande i våra digitala dokumentationsverktyg.
- Öka pedagogernas medvetenhet kring att barns delaktighet och inflytande sker under hela utbildningen.

Effekter av våra

arbetsätt/förhållningsätt/kompetensutvecklingsåtgärder/organisation:

- Vi ser en ökad medvetenhet kring hur barngruppen delas upp utifrån barnens intressen och behov i handledning och de kompetensutvecklingsinsatser vi haft.

Vilka utmaningar kan vi se i arbetet mot målet som har påverkat särskilt?

Kunskap om hur vi kan arbeta för att öka barnens delaktighet och inflytande över hela dagen. Vi ser framförallt att det är svårt att synliggöra detta i digitala lärloggar och väggdokumentationer. Vikten av fysiska besök då vi får fatt i arbetsätt kring barns delaktighet och inflytande.

Hur planerar vi vidare för att nå målpuppfyllelsen?

Vi planerar att fortsätta med pedagogisk handledning och strukturerade lärar- och barnskötarforum inom kollegialt lärande där vi ökar på kunskapen om hur vi kan arbeta för att öka barnens delaktighet och inflytande över hela dagen.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv

— Inga data

Nämndmål: Invånarna har tillgång till ett rikt kultur- och föreningsliv

— Inga data

Beskrivning

Målet nås genom att kulturaktiviteter planeras för att nå nya målgrupper och bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer. Kultur och skapande integreras i verksamheternas löpande arbete.

För att nå nya målgrupper är det angeläget att alla barn får prova olika former av skapande och kultur tidigt. Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Unga och vuxna får möta kultur och prova eget skapande i stadsdelsnämndens verksamheter. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer.

Föreningar har möjlighet att söka bidrag för lokal verksamhet och stadsdelsnämnden utvecklar löpande samverkan med föreningar i syfte att stärka föreningslivet i stadsdelsområdet.

Nämnden arbetar även för att underlätta för närvaron av kultur i stadsdelsområdet, utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program.

Förväntat resultat

- Barn, unga, vuxna och äldre i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- Samarbete med föreningar och nätverk mellan föreningar och verksamheter utvecklas.

Enhetsmål: Utbildningen på Hägerstensåsens förskolor erbjuder barnen olika uttrycksätt genom eget kulturskapande och i mötet med förskolans och stadens kulturutbud.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

- Barnen utvecklar sin förmåga att skapa och uttrycka sig genom olika estetiska uttrycksformer.
- Barnen möter och tar del av olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Analys

Enheten bedömer att enhetsmålet har uppnåtts helt.

Framgångsrika arbetsätt som lyfts fram av arbetslagen:

- Högläsning som en del av den planerade undervisningen.

- Deltagande i externa kulturaktiviteter för hela enheten som kommit till förskolorna.
- Enhetsövergripande inköp i form av ex sagopåsar, böcker mm.
- Samarbete med biblioteket.
- Förskolebiblioteken ute på förskolorna.

Utmaningar, som lyfts fram av arbetslagen, i arbetet mot målet, som har påverkat särskilt:

- Synliggörande av estetiska uttrycksformer som kultur av barnen.
- Drama har inte en aktiv del i utbildningen.

Effekter av våra

arbetsätt/förhållningsätt/kompetensutvecklingsåtgärder/organisation:

- Intresset för böcker, läsning, berättande syns i barngrupperna.
- Skriftspråket är synligt inne på avdelningarna.
- Böcker är frontade i alla lärmiljöer.

Vilka utmaningar kan vi se i arbetet mot målet som har påverkat särskilt?

Lokalanpassningar med stadens kulturutbud. Vi skulle önska fler föreställningar som spelas utomhus.

Hur planerar vi vidare för att nå målfyllnaden?



Fortsatt pedagogisk handledning med stöd i arbetet mot tydliga lärmiljöer som innehåller mötesplatser för lek och drama, läsande-berättande-skrivspråket.

KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

— Inga data

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

— Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel och måltider	1,17 kg CO2 per kg livsmedel			1,3 kg CO2 per kg livsmedel	1,6 kg CO2 per kg livsmedel	1,6 kg CO2 per kg livsmedel	2024

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

— Inga data

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringsmedel söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt .
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämndens användning av engångsprodukter minskar med ett särskilt fokus på plast.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt.
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

Analys



Våra kockar träffas kontinuerligt och följer upp ekologiska, svenskproducerade inköpen. Bitr. rektor leder forumet vilket bidrar till kollegialt erfarenhetsutbyte, alla får samma utbildning och information och allas kunskaper kommer till uttryck och bidrar till utbildningens utveckling. Matsedeln har utformats enhetsövergripande för att säkerställa enligt gällande riktlinjer och hållbar utveckling.

Samtliga av enhetens förskolor sopsorterar och återvinner matavfall för att minska matsvinn och bidra och hjälpa Stockholm Stad att på sikt bli fossilfritt.

Kartläggning av användningen av engångsplats har inte påbörjats på grund av andra prioriterade områden.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

— Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	67,28 %			52,84 %	70 %	70 %	2024
Analys Vi är mycket nära att nå målet om 70 % ekologiska livsmedel. Fyra av fem förskolor når målet. Vi ser fram emot att tillsammans med kockarna arbeta vidare för att stärka deras resultat och därmed nå målet fullt ut.							

Nämndmål: Parker, förskolegårdar och naturmark utvecklas med fokus på biologisk mångfald och klimatanpassning

— Inga data

Beskrivning

Målet nås genom att vidta åtgärder som finns beskrivna i stadens handlingsplan för biologisk mångfald och i stadsdelsvist åtgärdsförslag för biologisk mångfald. Skötselplanen för biologisk mångfald ligger till grund för arbetet med att stärka den biologiska mångfalden i Älvsjöskogens naturreservat. Reservatet fyller en viktig funktion för den biologiska mångfalden i stadsdelsområdet och i staden. Arbetet med att omvandla klippta gräsmattor till ängsmarker fortsätter. En avvägning görs med behovet av öppna ytor för rekreation och klippta gräsmattors funktion som kolsänkor.

Stadsdelsnämnden deltar i arbetet med gemensamma lekvärdesriktlinjer för förskolegårdar, som efter avslutat arbete ska implementeras. Syftet är att skapa pedagogisk kvalitet i utemiljön och grönare gårdar. Som en del av arbetet med gröna förskolegårdar tar stadsdelen i samarbete med SISAB fram ett pedagogiskt material som ska inspirera till arbete med biologisk mångfald och odling på förskolegården.

Arbetet med att öka andelen ekologiska livsmedelsinköp och måltider vidareutvecklas där forum för att främja lärande och utbyte mellan verksamheter kommer att vara prioriterat. Parallellt med detta kommer det att pågå en utredning inom förskolan angående möjligheten att starta en ny enhet som arbetar med frågor inom hållbar kost och livsmedelshantering. Inom

äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet för att underlätta kloka livsmedelsinköp bland annat genom att ta fram en gemensam baslista över hållbara livsmedel tillsammans med äldreomsorgens dietist.

Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden arbetar med anpassa stadsdelsområdet till ett förändrat klimat i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.
- Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giffria miljöer

— Inga data

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bidrar till en god livsmiljö och har giffria verksamheter


— Inga data

Beskrivning

Målet nås genom att arbeta systematiskt med verktygen Byggvarubedömningen och Chemsoft i syfte att minska exponeringen för skadliga ämnen och kemikalier. Arbetet med att minska användningen av engångsprodukter med särskilt tyngdpunkt på plast vidareutvecklas ytterligare. Särskilt prioriterat för 2024 kommer att vara arbetet med vägledningen hållbara vård- och omsorgsboenden. Arbetet för en kemikaliesmart och giffri förskola pågår sedan ett antal år med stöd från Kemikaliecentrum.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden bidrar i möjligaste mån inom nämndens rådighet till att minska buller, dålig luft och förorenat vatten i stadsdelsområdet.
- Verksamheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier bland förbrukningsprodukter.
- Samtliga anläggningsprojekt loggas i Byggvarubedömningen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämndens förskoleenheter ska genomföra åtgärder för att bibehålla nivå 2 samt arbeta för att uppfylla kraven i nivå 3 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.	2022-01-01	2024-12-31	
Analys Hägerstensåsens förskolor har arbetat löpande med att byta ut större möbler och material såsom soffor, mattor, skötbäddar,			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
porslin etc. Samtliga inköp görs via bitr. rektorer och pedagogisk utvecklingsledare som säkerställer att inköpen är kemikaliesmarta. Samtlig nyanställd personal genomgår webbutbildningen för kemikaliesmart förskola under sin första termin.			

Enhetsmål: Enheten bidrar till en god livsmiljö och har giftfria verksamheter

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden bidrar i möjligaste mån inom nämndens rådighet till att minska buller, dålig luft och förorenat vatten i stadsdelsområdet.
- Verksamheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier bland förbrukningsprodukter.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av engångsartiklar i plast.

Analys

Vi säkerställer att barnen har tillgång till giftfritt material genom att samtliga inköp alltid genomlysas av bitr. rektorer och pedagogisk utvecklingsledare i syfte att minimera användandet av plast. I det händelser då plastmaterial köps in väljer vi återvunnen samt ftalatfri plast.


Vi arbetar med kemikaliecentrums handledningsmaterial i våra forum.






Kartläggning av användningen av engångsplast kommer att startas under 2025..

KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

 Inga data

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

 Inga data

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex 	73				79	83	2024
Analys Målet för Aktivt Medskapande-index har påverkats av flera omorganisationer inom förskoleområdet. Dessa förändringar har haft en inverkan på resultaten. En stabil organisation, där kontinuitet kan upprätthållas utan större omvälvningar, kommer att bidra till att stabilisera och förbättra resultaten över tid.							
  Sjukfrånvaro	6,1 %	9,4 %	5,7 %		8,5 %	Tas fram av	VB 2024

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
♀						nämnd/s tyrelse	
♂ ♀ Sjukfrånvaro dag 1-14	4,1 %	4,4 %	4,1 %		3,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2024
<p>Analys</p> <p>Förskoleområdets sjukfrånvaro dag 1-14 har ett utfall på 4,1 %. Detta ser vi beror på bl.a. arbetsbelastningen som är individuell och beror till stor del på varje individs kompetens att organisera och leda sitt arbete. Detta innebär att arbetsbelastningen varierar beroende på individens förmåga att effektivt planera och strukturera sitt arbete. Många barn i en grupp som utmanar skapar en arbetsmiljö som kan upplevas som utmanande för personalen. Den höga energinivån, behovet av individuell uppmärksamhet och hantering av olika beteenden kan göra det svårt att upprätthålla en balanserad och lugn arbetsmiljö. Detta kan leda till ökad stress och arbetsbelastning för personalen, vilket påverkar både arbetsmiljön och kvaliteten på arbetet.</p> <p>Därtill kan smittspridning av exempelvis förkylnings- och magsjukdomar bland både barn och personal vara en betydande faktor, särskilt under perioder med hög smittorisk.</p>							

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

— Inga data

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. En analys av förvaltningsorganisationen kommer att genomföras under året utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå målpuppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

Enhetsmål: Enheten är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

- Enheten har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Enheten arbetar aktivt med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron för dag 1-14 till 3,5% eller mindre
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

Analys

Enheten har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet. Vi använder stadsdelens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet där vi informerar och behandlar frågor inom t.ex. hot och våld, kränkande särbehandling etc.

Arbetsmiljöronder (skyddsronder) genomförs varje år tillsammans med skyddsombuden på arbetsplatsen. Därefter görs en bedömning av riskerna i arbetsmiljön på arbetsplatsen och en handlingsplan tas fram för att minimera riskerna.

Samtliga skyddsronder är bearbetade på samtliga av enhetens förskolor. Medarbetarna har under höstens APT varit delaktiga kring skydds rondens alla tre delar, fysisk, OSA, hot & våld. Skydds ronden är även genomförd tillsammans med huvudskyddsombud, kommunal, där vi haft ett tillfälle där vi gått igenom för de förskolor som saknar ombud. Detta arbetssättet har visat sig vara effektivt då vi sparade tid samtidigt som vi fick en tydlig och omfattande bild av vad som behöver prioriteras.

Rektor har framfört önskan om att även huvudskyddsombud, Sveriges lärare, genomför samma upplägg men även att Sveriges Lärare fokuserar på de förskolor där vi saknar ombud. Det är viktigt att säkerställa att även dessa verksamheter får det stöd och den uppmärksamhet de behöver.

Ledningen har regelbundna möten med skyddsombuden i utbildningens arbetsmiljögrupp. Dessa möten är en viktiga för att föra en kontinuerlig dialog kring arbetsmiljön och identifiera förbättringsområden. Genom detta forum har flertalet åtgärder kunnat genomföras eller korrigeras, baserat på de behov och synpunkter som framkommit. Exempel på detta kan vara justeringar av schemalaggningen, förbättring av arbetsmiljöförhållanden och implementering av åtgärder för att stärka den psykosociala arbetsmiljön.

Riskbedömningar har genomförts under året när ändringar i verksamheten planerats, t.ex. samarbete mellan avdelningar på förskolorna Hasselbacken och Majamyra samt för förskolläraernas pedagogiska utvecklingstid.

Vi har fortsatt att aktivt följa upp sjukfrånvaron och tidiga tecken på ohälsa genom att kontakta medarbetaren senast den tredje sjukdagen. Syftet med samtalet är omsorg, personalplanering samt att utreda behov av eventuella åtgärder. Vi har även genomfört tidigt samtal med medarbetare som har minst 6 sjukfrånvarotillfällen under ett år. Syftet är att utröna orsaken till problemet och se vilka möjligheter som finns för att ge stöd eller vilka åtgärder som behöver vidtas.

Anmälda arbetsskador som rapporteras i IA-systemet har följts upp kontinuerligt under året.

Vi har genomfört individuellt medarbetarsamtal med varje medarbetare där vi berört följande frågor: förväntningar, uppdrag, resultat och prestation, arbetsmiljö, samarbete och utvecklingsbehov. Närmaste cheferna (bitr. rektorerna) har genomfört medarbetarsamtal med förskollärarna och barnskötarna medan rektor, som närmaste chef, har genomfört medarbetarsamtal med kock, ekonomibiträde, lokalvård och representanter från ledningen.

Enheten har under året använt verktyget Suntarbetsliv där vi arbetat med friskfaktorer som en integrerad del av arbetsmiljöarbetet. Samtliga arbetslag har gjort individuella skattningar utifrån friskfaktorerna, prioriterat och skapat åtgärder, där resultatet genererat en handlingsplan för varje arbetslag. På så vis har alla medarbetare delaktiga i de prioriterade utvecklingsområdena. Vi har även använt Suntarbetslivs fiktiva filmer kring kränkande särbehandling

Resultaten från medarbetarenkäten genomlysas årligen i ledningsgruppen och under APT. Identifierade framgångsfaktorer och förbättringsområden ligger till grund för kommande verksamhetsplanering- och utveckling, såväl lokalt som enhetsövergripande. Underlaget inför framtagandet av medarbetarenkätens handlingsplan är medarbetarnas tankar och synpunkter. Alla medarbetares engagemang och kunskap är viktig för att tillsammans kunna arbeta med resultaten och ta fram handlingsplaner. Ledningen har haft en heldag tillsammans med medarbetarna på respektive förskola för att gå igenom resultaten tillsammans, där vi uppmärksammat det som fungerar bra och prioriterat det som behöver utvecklas. Vi ser resultaten som utgångspunkten för vårt utvecklingsarbete och inte ett slutresultat.

Medarbetarenkäten visar ett något sjunkande AMI 73 % (2024) jämfört med tidigare år 2019-2022, då AMI varierat mellan 78 % till 84 %. Medarbetarenkätens värden har under åren uppvisat en viss variation mellan förskolorna, även om värdena i sig befunnit sig på en stabil nivå. Enheten har under åren 2019–2024 stått inför flertalet förändringar/omorganisationer vilket vi ser påverkat resultatet.

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Under året har det vikande barnantalet i enheten varit en framträdande fråga som krävt betydande fokus. Detta har inneburit att rektor har behövt ägna mer tid än vanligt åt att kontinuerligt anpassa personalresurserna i takt med förändringar i barnantalet.

Denna riskfaktor påverkar enheten på flera plan. För det första innebär ett minskat barnantal att verksamheten måste säkerställa rätt bemanning för att upprätthålla både kvalitet och effektivitet. Det krävs en ständig balansgång mellan att behålla tillräckligt med personal för att möta barnens behov och att samtidigt ta hänsyn till de ekonomiska ramar som styr verksamheten.

Anpassningen har ställt krav på flexibilitet i planering och beslutstagande. För att minimera negativa effekter har rektor tillsammans med övriga representanter från ledningen behövt arbeta proaktivt med att justera scheman och omfördela resurser. Dessutom har det varit viktigt att kommunicera tydligt och involvera medarbetarna i förändringsarbetet för att bibehålla motivation och engagemang. Samtidigt har detta varit en utmaning eftersom förändringarna ofta har skett snabbt, vilket gjort det svårt att alltid hinna informera och förankra beslut i önskad omfattning. Att navigera dessa utmaningar har krävt ett stort mått av flexibilitet och lösningsfokus, både från ledningens sida och från medarbetarna.

På längre sikt är vikande barnantal en faktor som kan påverka både arbetsmiljö och pedagogisk kvalitet. Därför är det viktigt att fortsatt arbeta strategiskt, exempelvis genom fortsatta bemanningsmöten.

Sammanfattningsvis har rektorns arbete med att hantera det vikande barnantalet varit avgörande för att säkra enhetens kvalitet och stabilitet under året. Anpassningen av personalresurserna har varit en central del av detta arbete, och fortsatt uppföljning samt långsiktiga strategier blir avgörande för att möta denna utmaning framöver.

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Under året har enheten arbetat målmedvetet för att utveckla och säkra kvaliteten i verksamheten genom ett systematiskt arbetsätt. Genom att följa en tydlig struktur för planering, genomförande, uppföljning och utveckling har vi skapat förutsättningar för kontinuerlig förbättring. Regelbundna pedagogiska forum/promenader har varit centrala i detta arbete.

Förbättringsförslag från medarbetarna har aktivt fångats upp genom en rad olika kanaler, såsom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar (APT) och diskussioner under pedagogiska forum. Vi har även använt oss av digitala verktyg för att samla in synpunkter och idéer. Dessa förslag har analyserats och, när det varit möjligt, omsatts i konkreta åtgärder.

För att främja medarbetarnas professionella utveckling har enheten satsat på kollegialt lärande och kompetensutveckling. Workshops, föreläsningar och gemensamma reflektionstillfällen har gett medarbetarna möjlighet att fördjupa sin kunskap och utveckla nya färdigheter. Ett särskilt fokus har legat på estetiska uttryckssätt, pedagogisk dokumentation och specialpedagogiska insatser vilket har inspirerat till nytänkande i det dagliga arbetet.

Vi har aktivt arbetat för att ta till vara på medarbetarnas intresse och engagemang genom att ge utrymme för individuella och gemensamma initiativ. Personalens specialintressen, exempelvis inom rörelse och hälsa, skapande och specialpedagogik, har integrerats i verksamheten.

Detta strukturerade arbetsätt har inte bara säkrat kvaliteten utan också bidragit till en kultur av lärande och samarbete. Genom att värdesätta personalens insatser och idéer har vi stärkt arbetsmiljön och samtidigt gynnat barnens lärande och utveckling.

Sammanfattningsvis har enheten genom sitt systematiska arbete och tydliga fokus på lärande, engagemang och utveckling skapat förutsättningar för att både medarbetare och verksamhet ska fortsätta växa. Medarbetarenkätens resultat av delindex motivation visar att medarbetarna upplever motivation och engagemang och att de lär sig nytt.

Övrigt

Agenda 2030

Enheten har integrerat flera av målen i Agenda 2030 i vårt dagliga arbete för att främja en hållbar framtid. Genom att arbeta med områden som jämställdhet, barns rättigheter och inkludering av nationella minoriteter, har vi bidragit till att uppfylla både globala och nationella mål.

Vi arbetar aktivt för att främja jämställdhet mellan könen i både vårt bemötande och vår pedagogiska verksamhet. Vi väljer material och aktiviteter som är inkluderande och utmanar traditionella könsroller. Exempelvis får alla barn pröva olika roller i lekar och delta i olika typer av aktiviteter, från teknik och byggande till skapande. Vi arbetar med att uppmärksamma varje barns behov och anpassar verksamheten så att alla barn får samma möjligheter att utvecklas och lära. Vi använder litteratur som speglar minoriteternas språk och kultur, vilket ger barnen möjlighet att möta mångfalden som finns i Sverige.

Synpunkter och klagomål

Synpunkter och klagomål från vårdnadshavare hanteras direkt via telefon, genom skriftliga svar på mail eller genom fysiska samtal.

Redovisning av synpunkter och klagomål

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
Beröm	Antal beröm					
Från vem har klagomål eller synpunkt inkommit?	Annan (t.ex. okänd)					
	Medarbetare/verksamhet inom förvaltningen					
	Närstående (anhörig, god man, etc.)					
	Samverkanspart (ex annan förvaltning, Region Stockholm, Polis)					
	Skolinspektionen					
	Vårdnadshavare	13	5	10	28 st	
Vad gällde klagomålet eller synpunkten?	Annat (ange vad i rapporteringsvyn)					
	Bemanning (Kontinuitet, vikarieanskaffning)		4		4 st	
	Bemötande			3	3 st	Otrygg introduktion. Otydlig information kring barnets behov och insatserna.
	Beslut (missnöje, avsaknad av beslut, ej kommunicerat etc.)			6	6 st	Synpunkt kring enhetens beslut kring rutiner för Luciafrände. Synpunkt kring manliga pedagoger ensam under vilostunden. Synpunkter kring informationen om byte av avdelning för barnet, från

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
						yngre till äldre. Synpunkter kring personalbemanningen. Synpunkt kring särskild händelse under dagen.
	Brister i information (utebliven info, obegriplig info, etc.)		1	1	2 st	Ej tillgång till informationen på Skolplattformen.
	Brister i rutiner/utförande av insats eller verksamhet					
	Fråga/idé					
	Fysisk inne- eller utemiljö (ej städad, avsaknad av material etc.)					
	Hantering av personuppgifter					
	Kompetens					
	Kränkande behandling					
	Mat och måltider					
	Teknik, verksamhetssystem och IT-relaterade frågor					
	Tillgänglighet (öppetider, telefontider, fysisk miljö)					
	Utebliven/försenad insats eller aktivitet					
Återkoppling	Antal klagomål där återkoppling har lämnats	13	6		19 st	
Åtgärder	Antal klagomål där åtgärder vidtagits	13	6		19 st	